Rapport annuel de gestion 2004-2005

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

105-07547/

Rapport annuel de gestion 2004-2005

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

Le contenu de cette publication
a été rédigé par le Conseil consultatif
du travail et de la main-d'œuvre

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1500D, rue Jean-Talon Nord
Sainte-Foy (Québec) G1N 2E5

Dépôt légal - 2005
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-45343-3
ISSN 1707-4347
© Gouvernement du Québec - 2005

Tous droits réservés pour tous les pays.
La reproduction, par quelque procédé que ce soit,
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation du
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec, septembre 2005

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous transmettre le Rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2005.

Le présent rapport, produit conformément à la *Loi sur l'administration publique* adoptée par l'Assemblée nationale en mai 2000, rend compte des principales réalisations du Conseil ainsi que des résultats obtenus.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

Le ministre du Travail,

Laurent Lessard

Montréal, septembre 2005

Monsieur Laurent Lessard
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2005.

Il s'agit d'un quatrième rapport produit conformément à la *Loi sur l'administration publique* adoptée par l'Assemblée nationale en mai 2000.

Le rapport annuel du Conseil présente les résultats obtenus au regard des orientations contenues dans son projet de plan stratégique 2005-2008.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Le président par intérim,

Daniel Villeneuve

Déclaration attestant la fiabilité des données et des contrôles afférents

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude et l'intégralité des données ainsi que sur la fiabilité des résultats.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2004-2005 décrivent fidèlement les mandats et les orientations stratégiques du Conseil, présentent ses principaux objectifs et résultats opérationnels et résument ses principales activités.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenues dans le présent rapport annuel de gestion sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2005.

Le président par intérim,

Daniel Villeneuve

Table des matières

Présentation du Conseil 11

Mission 13

Composition 13

Fonctionnement 14

Clientèle 15

Principaux partenaires 15

Orientations stratégiques et contexte 17

Résultats obtenus en lien avec les orientations stratégiques 18

ORIENTATION 1

Développer et maintenir la concertation entre les associations patronales et syndicales 18

Axe d'intervention, objectif et indicateur de résultat 18

Résultats obtenus 19

ORIENTATION 2

Soutenir le gouvernement dans l'administration de la législation du travail 22

Axe d'intervention, objectif et indicateur de résultat 22

Résultats obtenus 23

ORIENTATION 3

Favoriser le développement et la diffusion de l'expertise en matière de travail et de main-d'oeuvre 26

Axe d'intervention, objectif et indicateur de résultat 26

Résultats obtenus 26

Utilisation des ressources

Ressources humaines 31

Ressources financières 31

Ressources informationnelles 32

Application de politiques gouvernementales

Code d'éthique et de déontologie 35

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels 35

Politique linguistique 35

Annexes

Annexe 1
Avis, recommandations et autres documents transmis au gouvernement en 2004-2005 en vertu des lois du travail 39

Annexe 2
Mandats confiés au CCTM 41

Annexe 3
Composition des comités de travail en 2004-2005 43

Annexe 4
Liste des séances du Conseil et de ses comités de travail en 2004-2005 47

Annexe 5
Code d'éthique et de déontologie 49

Présentation du Conseil

Créé en 1968 par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55)[1], le Conseil est un organisme de consultation, d'étude et d'orientation, qui réunit les dirigeants des associations patronales et syndicales les plus représentatives au Québec et du ministère du Travail.

1. À l'origine : *Loi du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (Statuts du Québec, 1968, c. 44).

MISSION

La mission du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) est de favoriser le dialogue et les consensus entre les associations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces associations et les autorités publiques, afin de contribuer à définir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre et ainsi favoriser l'établissement d'une économie prospère et solidaire.

En réalisant sa mission, le CCTM contribue à l'objectif du gouvernement visant à promouvoir un développement économique et un développement durable, dans le cadre d'une société solidaire et soucieuse de justice sociale. Il contribue également à la réalisation d'un aspect important de la mission du ministère du Travail, qui consiste à promouvoir le dialogue social, le partenariat et l'innovation dans les milieux de travail, en favorisant notamment l'établissement ou le maintien de relations harmonieuses entre employeurs et salariés ou les associations qui les représentent.

COMPOSITION

Le CCTM est composé de quatorze membres, nommés par le gouvernement sur la recommandation du ministre du Travail, à savoir un président, six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations de salariés les plus représentatives et six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives. Le sous-ministre du Travail, ou son délégué, est aussi d'office membre du Conseil.

Au 31 mars 2005, le Conseil est composé des membres suivants :

Président par intérim

Daniel Villeneuve

Membres nommés après consultation des associations d'employeurs

Françoise Bertrand, présidente
Fédération des chambres de commerce du Québec

Richard Fahey, vice-président - Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Manon Savard, associée
Ogilvy Renault

Gilles Taillon, président
Conseil du patronat du Québec

Jerry Touzel[2], directeur des ressources humaines
Alcoa ltée

(Nomination à venir) [3]
Manufacturiers et exportateurs du Québec

---

2 M. Jerry Touzel a été nommé membre du CCTM le 16 mars 2005 en remplacement de Mme Hélène V. Gagnon.

3 Le 17 janvier 2005, M. Paul-Arthur Huot a quitté ses fonctions de président-directeur général des Manufacturiers et exportateurs du Québec, mettant fin par le fait même à son mandat à titre de membre du CCTM.

Membres nommés après consultation des associations de salariés

Claudette Carbonneau, présidente
Confédération des syndicats nationaux

Clément L'Heureux, vice-président exécutif - Québec
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (FTQ)

Henri Massé, président
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Réjean Parent, président
Centrale des syndicats du Québec

Marcel Pepin, adjoint au Comité exécutif
Confédération des syndicats nationaux

François Vaudreuil, président
Centrale des syndicats démocratiques

Membre d'office

Jean-Paul Beaulieu, sous-ministre du Travail, ou son délégué

FONCTIONNEMENT

Dans toutes ses activités, le CCTM privilégie la concertation. Ce mode de fonctionnement vise à promouvoir une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les associations d'employeurs et de salariés, de même qu'entre ces associations et les autorités publiques. La concertation implique pour les membres du CCTM de tenter de s'entendre sur des objectifs à atteindre, des orientations à prendre ainsi que sur les moyens les plus appropriés d'atteindre ces objectifs et de poursuivre ces orientations.

Afin de l'aider à s'acquitter de ses divers mandats, le CCTM peut former des comités, des groupes de travail et des commissions. Règle générale, ces instances sont paritaires, c'est-à-dire composées d'un nombre égal de membres patronaux et syndicaux provenant des associations représentées au CCTM. Des représentants de différents ministères, organismes ou institutions intéressés par une question ou un projet à l'étude peuvent également être sollicités pour participer à ces travaux.

Les principaux comités du CCTM en 2004-2005 sont :

- Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail;
  - Sous-comité du CORAT sur la conciliation travail-famille;
- Comité sur l'arbitrage des griefs;
  - Comité élargi sur l'arbitrage des griefs;
  - Comité d'étude des plaintes;
- Comité sur la sécurité des travailleurs;
- Comité sur les normes internationales du travail.

La composition de ces comités apparaît à l'Annexe 3 et la liste des séances du Conseil et de ses comités se retrouve à l'Annexe 4.

CLIENTÈLE

La clientèle du CCTM se compose essentiellement des associations patronales et syndicales, du ministre du Travail, des autres ministres du gouvernement et des milieux de travail.

PRINCIPAUX PARTENAIRES

Les principaux partenaires du CCTM sont les organisations patronales et syndicales, le ministère du Travail, les organismes gouvernementaux œuvrant dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre, les milieux de la recherche qui réalisent et diffusent des travaux en ce domaine, ainsi que certaines associations professionnelles.

Orientations stratégiques et contexte

Cette année, le rapport annuel de gestion a pour particularité de présenter les résultats 2004-2005 en les reliant aux orientations et aux objectifs du projet de plan stratégique 2005-2008 du CCTM.

Les orientations stratégiques annoncées dans ce plan sont au nombre de trois. Chacune d'elles fait l'objet d'une brève description dans les pages suivantes, avant la présentation des résultats qui leur correspondent. Également, pour chaque orientation sont identifiés et décrits : un axe d'intervention, un objectif à atteindre ainsi qu'un indicateur de résultat.

Le tableau suivant résume les trois orientations stratégiques, avec les axes d'intervention, objectifs et indicateurs correspondants :

Orientations stratégiques	Développer et maintenir la concertation entre les associations patronales et syndicales	Soutenir le gouvernement dans l'administration de la législation du travail	Favoriser le développement et la diffusion de l'expertise en matière de travail et de main-d'œuvre
Axes d'intervention	Le partenariat et le paritarisme	Les avis sollicités par le gouvernement	L'orientation paritaire de la recherche appliquée sur le travail
Objectifs	Permettre l'adoption de valeurs et d'orientations communes	Contribuer à l'élaboration des orientations et des politiques gouvernementales par des avis de qualité	Utiliser l'expertise pour atteindre des consensus
Indicateurs de résultats	Consensus obtenus à l'initiative du Conseil	Mandats ad hoc et statutaires complétés	Activités de développement et de transfert d'expertise réalisées

Par ailleurs, en ce qui a trait au contexte socio-économique et à la conjoncture des relations du travail ayant influencé cette année les activités du CCTM et leurs résultats, il y a lieu de se référer à celui décrit dans le Rapport annuel de gestion 2004-2005 du ministère du Travail, ministère dont relève le CCTM et avec lequel celui-ci entretient une relation étroite et constante.

Résultats obtenus en lien avec les orientations stratégiques

ORIENTATION 1

Développer et maintenir la concertation entre les associations patronales et syndicales

La tâche du CCTM est avant tout de favoriser l'établissement et le maintien d'un climat de dialogue et de concertation entre les parties patronale et syndicale, une condition essentielle à la réalisation de son rôle consultatif auprès du gouvernement.

AXE D'INTERVENTION, OBJECTIF ET INDICATEUR DE RÉSULTAT

AXE D'INTERVENTION **Le partenariat et le paritarisme**

Le CCTM intègre le partenariat et le paritarisme dans toutes ses activités. Les associations d'employeurs et de salariés participent ainsi au fonctionnement du CCTM par l'implication de leurs principaux dirigeants nommés par le gouvernement. Elles y participent également en désignant leurs représentants sur les divers comités de travail du CCTM.

Ce mode de fonctionnement permet une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les associations d'employeurs et de salariés. Il implique pour les membres du Conseil de faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre.

OBJECTIF **Permettre l'adoption de valeurs et d'orientations communes**

Le CCTM permet l'examen en commun, par les organisations patronales et syndicales, des problématiques d'intérêt mutuel en vue d'arriver, dans la mesure du possible, à des solutions acceptées de part et d'autre. Ces solutions peuvent prévoir des actions à prendre au sein des milieux de travail. Elles peuvent également consister en propositions de politiques publiques adressées au gouvernement.

Indicateur de résultat :
Consensus obtenus à l'initiative du Conseil

RÉSULTATS OBTENUS

La loi constitutive du CCTM prévoit qu'il peut, de sa propre initiative, entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour ses fins. Au regard de cette prérogative, les parties patronale et syndicale au CCTM ont poursuivi conjointement en 2004-2005 des travaux sur les enjeux suivants :

PRODUCTIVITÉ

❑ *Contexte*

Comment améliorer la productivité au Québec sans déshumaniser le travail ? Dans quelle mesure la concertation patronale-syndicale peut-elle favoriser la productivité ? Quelles orientations communes les parties pourraient-elles se donner pour améliorer la productivité à l'avantage des entreprises comme à celui des travailleurs et des travailleuses ? Les politiques publiques peuvent-elles contribuer à soutenir l'action concertée des acteurs sur le terrain ?

Depuis 2003, les membres du Conseil ont amorcé un chantier de réflexion et d'intervention sur cette problématique qui leur apparaît d'une importance cruciale dans le contexte de l'internationalisation accélérée des marchés. Au terme du chantier, ils souhaitent identifier des solutions qui permettront aux milieux de travail d'agir et d'innover de façon consensuelle.

❑ *Résultats*

- En novembre 2004, les membres du Conseil ont rencontré un expert externe afin de les alimenter dans leur réflexion. Cette rencontre faisait suite à d'autres rencontres semblables tenues l'année précédente, une formule que les membres estiment propice à l'acquisition d'une compréhension commune des paramètres en jeu.
- Au début de l'hiver 2005, le président intérimaire du CCTM s'est joint, à titre d'observateur invité, au Groupe de travail « Partenaires pour la compétitivité et l'innovation sociale » mis sur pied dans le cadre du Forum des générations tenu à l'automne 2004 à l'initiative du gouvernement du Québec. Les associations patronales et syndicales représentées au CCTM participent également aux activités de ce groupe de travail multipartite dont le mandat rejoint en substance les préoccupations du CCTM dans ce dossier. Le Groupe de travail doit remettre son rapport au gouvernement en juin 2005.

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

❑ *Contexte*

Les réalisations du CCTM en cette matière s'inscrivent dans la foulée du plan d'action qu'il a adopté à ce sujet en 2001. Intitulé *Concilier travail et famille : Un défi pour les milieux de travail*[4], ce plan d'action a été transmis à titre d'avis au ministre du Travail puis largement diffusé dans les milieux de travail. Il propose à ces milieux des moyens d'aider les employés à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

4 Document disponible sur le site Internet du CCTM : www.cctm.gouv.qc.ca.

Le plan d'action recommande également au ministère du Travail et au gouvernement certaines actions pour favoriser l'adaptation des milieux de travail à cette réalité. À cet égard, le CCTM affirme la volonté commune des parties patronale et syndicale de participer activement à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique gouvernementale en ce qui touche le rôle des milieux de travail en matière de conciliation travail-famille.

❑ *Résultats*

➢ Le 8 juillet 2004, le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, a rencontré les membres du Conseil afin d'échanger avec eux sur les priorités et les pistes d'action qui pourraient soutenir la future politique gouvernementale en matière de conciliation travail-famille. La rencontre s'inscrivait dans le cadre d'une tournée entreprise par le ministre auprès de différents partenaires, sur la base du document de consultation intitulé *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*. Au terme de la rencontre, les membres ont indiqué au ministre leur intention de suivre de près l'évolution de ce dossier qui les préoccupe. Il a aussi été convenu que le CCTM sera consulté de nouveau lors des prochaines étapes de l'élaboration de la politique, soit dès que des pistes d'actions ou hypothèses de travail auront été mises au point concernant les milieux de travail.

VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

❑ *Contexte*

Le vieillissement de la main-d'œuvre est une réalité devenue préoccupante en raison de ses impacts potentiels ou prévisibles sur l'économie québécoise et sur les conditions de vie des travailleurs et des travailleuses. Le document du CCTM paru en avril 2002 et intitulé *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre : Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*[5], propose à cet égard des orientations précises. En mai 2002, dans la foulée de sa stratégie, le CCTM a transmis également au ministre du Travail un avis qui contient des recommandations précises visant à favoriser la prise de la retraite progressive – dans une perspective de prolongement volontaire de la vie active – au moyen de certaines modifications aux lois sur la fiscalité et sur les régimes complémentaires de retraite[6].

Par ailleurs, le CCTM a été associé à l'élaboration de la stratégie adoptée en 2003 par Emploi-Québec à l'intention des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus[7]. Le CCTM appuie cette stratégie qu'il estime complémentaire à la sienne. Aussi, il collabore à sa mise en œuvre par l'implication de son président par intérim qui participe aux travaux d'un comité de suivi formé à cette fin par la Commission des partenaires du marché du travail.

❑ *Résultats*

➢ Le CCTM a poursuivi en 2004-2005 sa collaboration amorcée avec la Commission des partenaires du marché du travail pour la mise en œuvre

5 Document disponible sur le site Internet du CCTM : www.cctm.gouv.qc.ca.

6 *Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre visant à favoriser la prise de la retraite progressive*, 9 mai 2002. Document disponible sur le site Internet du CCTM : www.cctm.gouv.qc.ca.

7 Emploi-Québec, *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus*, janvier 2003.

de la stratégie d'Emploi-Québec. Depuis janvier 2005, une attention particulière est portée à la question de la retraite progressive. Ainsi, le gouvernement du Québec, à l'issue du Forum des générations tenu à l'automne 2004, a formé un groupe de travail composé de fonctionnaires et de représentants patronaux et syndicaux avec le mandat de proposer au gouvernement, à l'été 2005, des solutions visant à favoriser la retraite progressive en tant que contribution aux besoins de main-d'œuvre. Le comité de suivi de la Commission des partenaires du marché du travail, auquel le CCTM participe, est mis à contribution afin d'identifier des conditions facilitant la prise de la retraite progressive, au plan de l'organisation et des conditions de travail, sur la base d'ententes employeurs-employés.

CONCERTATION ET PARITARISME

❑ *Contexte*

Le CCTM cherche constamment à adapter et perfectionner ses mécanismes de consultation et de concertation, en fonction notamment des transformations en cours dans le monde du travail. En novembre 2001, le CCTM a soumis au ministre du Travail l'*Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre sur le CCTM et ses priorités d'action*. La préparation de cet avis s'inscrivait dans la foulée d'une réflexion approfondie visant à faire le point sur la mission et l'avenir du CCTM. L'avis proposait certaines pistes d'action pour améliorer le processus d'intervention de l'organisme. À diverses reprises depuis lors, des échanges ont eu lieu avec le ministre du Travail afin de concrétiser les pistes d'action contenues dans cet avis.

❑ *Résultats*

➢ En mars 2005, les échanges ont repris à ce sujet avec le nouveau ministre du Travail, à qui le CCTM a retransmis l'avis de novembre 2001.

INITIATIVES AD HOC DU CONSEIL

❑ *Contexte*

Le monde du travail étant une réalité dynamique qui évolue et se modifie constamment, les membres du CCTM sont appelés à se pencher aussi sur d'autres enjeux que ceux évoqués précédemment, au fur et à mesure qu'ils émergent dans l'actualité.

❑ *Résultats*

➢ En avril 2004, dans la foulée des discussions entourant le projet de loi n° 35 *Loi modifiant la Loi sur la justice administrative et d'autres dispositions législatives*, le CCTM a transmis au ministre du Travail un avis en faveur d'un regroupement administratif des organismes juridictionnels œuvrant dans le domaine du travail.

➢ En mai 2004, les membres du CCTM ont rencontré la présidente de la Commission des normes du travail afin de faire le point sur les préparatifs de l'entrée en vigueur, le 1er juin 2004, des nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* relatives au harcèlement psychologique au travail.

- En novembre 2004, les membres du CCTM ont eu un échange avec le ministre du Travail concernant les suites du *Rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement* dès son dépôt à l'Assemblée nationale. En décembre 2004, ils ont rencontré également la présidente de la Commission des normes du travail pour faire le point à ce sujet et déterminer les actions à prendre.

ORIENTATION 2

Soutenir le gouvernement dans l'administration de la législation du travail

Cette orientation concerne les mandats du CCTM qui lui sont confiés sur demande par le gouvernement (mandats ad hoc) et ceux qui lui sont prescrits à l'avance par certaines lois (mandats statutaires).[8] En plus de son pouvoir d'initiative (voir orientation 1), le CCTM se voit attribuer en effet certains mandats à caractère obligatoire visant à soutenir le gouvernement dans l'administration de la législation du travail.

AXE D'INTERVENTION, OBJECTIF ET INDICATEUR DE RÉSULTAT

AXE D'INTERVENTION **Les avis sollicités par le gouvernement**

En vertu de sa loi constitutive, le CCTM doit donner son avis et faire des recommandations sur toute question relative au domaine du travail et de la main-d'œuvre qui lui est soumise par le ministre du Travail ou tout autre ministre du gouvernement (art. 2 et 3).

Le CCTM exerce également des compétences statutaires exigeant qu'il donne son avis au gouvernement. Les domaines des rapports collectifs de travail, notamment l'arbitrage des griefs ainsi que la santé et sécurité du travail, sont au centre de ces compétences qui lui sont attribuées par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* et par d'autres lois du travail.

OBJECTIF **Permettre l'adoption de valeurs et d'orientations communes**

D'une façon prioritaire, le CCTM se doit de fournir au gouvernement, avec rigueur et célérité, les avis et recommandations sollicités par celui-ci ou exigés par la législation.

Indicateur de résultat :
Mandats ad hoc et statutaires complétés

8 Les mandats du CCTM sont décrits à l'Annexe 2.

RÉSULTATS OBTENUS

AVIS ET RECOMMANDATIONS SOLLICITÉS PAR LE GOUVERNEMENT (MANDATS AD HOC)

Le 8 juillet 2004, tel que mentionné précédemment, le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, a rencontré à sa demande les membres du CCTM afin d'échanger avec eux sur les priorités et les pistes d'action qui pourraient soutenir la future politique gouvernementale en matière de conciliation travail-famille.

Également, lors d'une rencontre que le ministre du Travail a eue avec les membres dans le cadre de la séance du Conseil du 24 mars 2005, le ministre a pu sonder l'opinion du Conseil concernant certaines de ses priorités et préoccupations. Il est aussi à noter que la participation constante du sous-ministre du Travail aux séances du Conseil, à titre de membre d'office, lui permet de connaître de façon continue le point de vue du CCTM concernant les orientations ministérielles et gouvernementales.

ARBITRAGE DES GRIEFS

❑ *Contexte*

Lorsqu'il y a mésentente relativement à l'interprétation et à l'application d'une convention collective et que les parties patronale et syndicale ne réussissent pas à régler entre elles leur désaccord, un grief peut alors être soumis à l'arbitrage. La nomination de l'arbitre peut être encadrée par la convention collective; à défaut, les parties doivent s'entendre pour nommer un arbitre, sans quoi l'une d'elles peut demander au ministre du Travail d'en nommer un d'office. L'article 77 du *Code du travail* prévoit qu'un arbitre nommé d'office est choisi sur une liste dressée annuellement par le ministre du Travail après consultation du CCTM.

Depuis 1970, le CCTM soumet annuellement au ministre du Travail ses recommandations quant aux arbitres qui devraient être inscrits sur cette liste et publie un document appelé *Liste annotée d'arbitres de grief*. En vertu de sa loi constitutive, le CCTM doit diffuser la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre concernant la confection de cette liste.

Périodiquement, le CCTM peut recommander au ministre d'ajouter de nouveaux arbitres sur la liste. La mise à jour de la liste des arbitres est l'occasion pour le CCTM de se pencher sur les besoins du milieu et ce, en vue d'assurer graduellement la relève et le renouvellement du corps arbitral. La politique prévoit deux périodes d'étude des candidatures par année : l'une en avril, l'autre en octobre.

Le CCTM s'est donné des outils de gestion de la liste des arbitres. Les arbitres inscrits doivent satisfaire à des conditions triennales de réinscription et à des conditions annuelles de maintien sur la liste des arbitres. Le CCTM s'assure ainsi de répondre aux objectifs qu'il s'est donnés par l'intermédiaire de sa politique générale.

Le CCTM possède en outre une compétence déontologique qui lui permet de recevoir et d'étudier les plaintes portées contre des arbitres en certaines matières. Il étudie ainsi les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres inscrits sur la liste ainsi que celles concernant la conduite et la compétence de ces arbitres. Le mécanisme de traitement des plaintes mis en place par le CCTM est présenté dans sa politique générale.

❑ *Résultats*

- Au cours de l'année financière 2004-2005, le CCTM a recommandé au ministre l'ajout des noms de 12 personnes sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*, de même que le maintien de 93 noms et la réinscription de 4 autres noms sur cette même liste.
- Le CCTM a par ailleurs traité cette année 3 dossiers de plaintes qui étaient en suspens au terme de l'année précédente. Il a aussi reçu 4 nouvelles plaintes contre des arbitres. Au 31 mars 2005, l'une de ces 4 nouvelles plaintes était à l'étude, les 3 autres ayant été jugées non recevables.

ARBITRAGE MÉDICAL

❑ *Contexte*

Conformément à l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le CCTM soumet chaque année au ministre du Travail une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale. Ce Bureau a pour fonction de donner un avis afin de confirmer ou d'infirmer les conclusions du médecin qui a charge du travailleur et du médecin désigné par la CSST ou l'employeur. Le CCTM dresse la liste des professionnels en tenant compte des besoins à combler dans certaines spécialités médicales et dans la région où ces spécialistes sont requis.

En vertu de cette même loi, le CCTM est également consulté par le ministre du Travail aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228), de même que pour la nomination des commissaires, du président et des vice-présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385 et 407).

❑ *Résultats*

- Le 22 novembre 2004, le CCTM a soumis au ministre du Travail une liste additionnelle de 5 professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale, en vigueur jusqu'au 14 mars 2005.
- Le 7 décembre 2004, le CCTM a soumis au ministre la nouvelle *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale* devant être en vigueur du 15 mars 2005 au 14 mars 2006. Cette liste contient les noms de 88 médecins et dentistes répartis dans 17 spécialités.

- Le 19 novembre 2004, le CCTM a communiqué au ministre, à la demande de celui-ci, une liste de 24 pneumologues qu'il recommande de nommer à la fonction de membre d'un des quatre comités des maladies professionnelles pulmonaires.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

❑ *Contexte*

Le CCTM agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail. Il donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail quant à l'opportunité de ratifier ces conventions et recommandations.

Avant de transmettre sa réponse aux questionnaires ou sa position sur les textes qui lui sont adressés par le Bureau international du travail (BIT), le gouvernement du Canada doit consulter les gouvernements des provinces. Il est également invité par le BIT à consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'établir le texte définitif de ses réponses.

Ainsi, chaque année, le CCTM fait connaître au gouvernement du Québec, à la demande de celui-ci, son point de vue concernant l'ébauche des commentaires du Québec sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail.

❑ *Résultats*

- En mai 2004, le CCTM a rendu ses avis concernant l'ébauche des commentaires du Québec portant sur deux questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de juin 2004 soit : 1) la mise en valeur des ressources humaines et la formation; et 2) les politiques et pratiques en matière de recrutement, d'accueil et de protection des droits des travailleurs migrants.
- En mars 2005, le CCTM a commencé les travaux préparatoires à l'avis qu'il devra donner l'an prochain au gouvernement sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de juin 2005.

ORIENTATION 3

Favoriser le développement et la diffusion de l'expertise en matière de travail et de main-d'oeuvre

La qualité des interventions du CCTM est fonction de sa capacité à fonder son action sur une analyse pertinente des enjeux qui confrontent le monde du travail, d'où l'importance pour lui d'acquérir une expertise appropriée. Dans le cadre de son mandat d'étude et de recherche, le CCTM soutient aussi la mise en place de mécanismes d'appropriation et de diffusion de l'expertise et de l'information par les acteurs du monde du travail, une activité susceptible de favoriser entre eux la recherche de consensus.

AXE D'INTERVENTION, OBJECTIF ET INDICATEUR DE RÉSULTAT

AXE D'INTERVENTION **L'orientation paritaire de la recherche appliquée sur le travail**

Le CCTM est un lieu stratégique d'identification et d'expression des besoins des acteurs du monde du travail en matière de données de recherche. La présence des associations patronales et syndicales au CCTM lui permet de bénéficier du point de vue de praticiens qui occupent, dans le monde du travail, des postes de leadership.

Le CCTM se doit par ailleurs de saisir toutes les occasions d'acquérir et de consolider son expertise, notamment en établissant des partenariats à l'externe avec des organismes et des personnes ressources qui réalisent des travaux susceptibles de combler ses besoins. Il collabore aussi de près avec le ministère du Travail au développement et à la diffusion de données pertinentes sur le travail.

OBJECTIF **Utiliser l'expertise pour atteindre des consensus**

Le développement et la diffusion de l'expertise font partie intégrante de la recherche de consensus et de la prise de décision au sein du CCTM. Il s'agit d'un terrain fertile permettant aux parties patronale et syndicale de cheminer ensemble de manière informée et concertée vers l'élaboration et la diffusion d'orientations et de solutions paritaires.

Indicateur de résultat :
Activités de développement et de transfert d'expertise réalisées

RÉSULTATS OBTENUS

Au cours de l'année financière 2004-2005, le CCTM a contribué au développement et à la diffusion de l'expertise sur des enjeux qu'il juge prioritaires et qui sont décrits précédemment dans ce rapport – sous l'orientation 1 – , avec les résultats que voici :

PRODUCTIVITÉ

Un forum sur la productivité et l'emploi, organisé par le ministère du Travail avec la participation du CCTM, s'est tenu les 14 et 15 mars 2005. Ce forum visait à offrir aux quelque 300 participants présents une occasion unique d'échanger sur une diversité de mesures innovatrices pour répondre au double défi de la productivité et de l'emploi. L'événement s'adressait aux représentants patronaux et syndicaux, gestionnaires, intervenants en relations du travail et en ressources humaines ainsi qu'aux personnes intéressées par cette question.

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Le CCTM a poursuivi en 2004-2005 la diffusion de son plan d'action en matière de conciliation travail-famille. Ce document est disponible sur le site Internet du CCTM. Les associations d'employeurs et de salariés contribuent aussi à diffuser au sein des milieux de travail les orientations contenues dans ce plan d'action.

VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Au cours de la présente année, le CCTM a poursuivi la diffusion de sa stratégie visant à adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre. Les associations patronales et syndicales représentées au CCTM ont contribué aussi à diffuser cette stratégie au sein de leurs réseaux.

Par ailleurs, dans la foulée de sa stratégie, le CCTM a poursuivi sa participation, amorcée antérieurement, à une Action concertée du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC) portant sur le vieillissement de la population et ses impacts économiques et sociodémographiques. Une Action concertée est un programme de subventions à la recherche géré par le FQRSC et lancé avec l'appui financier d'organismes partenaires qui partagent des intérêts de recherche communs. D'une durée de trois ans, ces Actions concertées prévoient, durant les travaux, des activités de transfert des connaissances à l'intention des partenaires concernés, notamment sous la forme de rencontres périodiques avec les chercheurs qui doivent aussi remettre annuellement un rapport de leurs travaux. Les rapports de recherche à produire au terme de l'Action concertée portant sur le vieillissement de la population et ses impacts économiques et sociodémographiques seront disponibles à l'été 2005.

CONCERTATION ET PARITARISME

La concertation et le paritarisme étant au cœur de la mission du CCTM, l'objectif de développer et de diffuser l'expertise en cette matière demeure une priorité. Au cours de l'année financière 2004-2005, le CCTM a commencé à colliger des données en vue de produire, au cours de la prochaine année, une analyse comparative des mécanismes de consultation et de concertation similaires aux siens à l'extérieur du Québec afin de pouvoir s'en inspirer pour améliorer ses façons de faire.

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

❑ *Contexte*

Depuis quelques années, les problèmes de santé psychologique au travail semblent constituer une préoccupation importante pour les organisations et les personnes qui y travaillent. Cette préoccupation se fonde sur certains indicateurs, entre autres les données sur l'absentéisme, l'épuisement professionnel, le coût des médicaments. D'où la décision du CCTM, prise en 2002, de développer un chantier de réflexion sur ce thème. Constatant l'absence d'outils d'information et d'intervention pratiques répondant à leurs attentes et aux besoins des milieux de travail, les membres ont convenu que la priorité dans ce dossier était pour le CCTM d'encourager la production de tels outils.

❑ *Résultats*

➢ En 2004-2005, le CCTM a poursuivi un partenariat qu'il a établi antérieurement avec la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval en vue de développer une approche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail. Au cours de la prochaine année, un rapport de recherche sera produit à ce sujet par la Chaire.

I Utilisation des ressources

RESSOURCES HUMAINES

À nouveau cette année, le CCTM a dû composer avec des ressources réduites. L'effectif total autorisé s'établissait à six postes, mais deux de ces postes sont restés vacants toute l'année. Le poste à la présidence, vacant au début de l'année financière, a été comblé de façon intérimaire le 10 août 2004 suite à la nomination d'un employé du CCTM qui occupait jusque-là un poste d'agent de recherche et de planification socio-économique.

Par ailleurs, à compter du début janvier 2005, le CCTM a bénéficié des services d'une étudiante de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal qui a effectué un stage dans le cadre de son baccalauréat. Le CCTM a également bénéficié des services d'une finissante du programme de techniques d'intégration multimédia du Cégep de Sainte-Foy pour le projet de refonte de son site Internet, d'avril à juin 2004.

Au 31 mars 2005, le personnel du CCTM était composé des personnes suivantes :

Daniel Villeneuve	Président par intérim
Martine Metcalfe	Conseillère à la recherche et à la concertation
Claudine Dumas	Technicienne en administration
Sylvie Tremblay	Agente de secrétariat
Véronique De Tonnancour	Stagiaire

RESSOURCES FINANCIÈRES

Le CCTM est un organisme budgétaire du ministère du Travail. Pour l'exercice financier 2004-2005, il disposait d'un budget de 435 000 $. Le tableau ci-dessous résume la répartition du budget du CCTM en comparant l'exercice 2004-2005 au précédent.

SUPERCATÉGORIE / CATÉGORIE	2003-2004 Budget	2003-2004 Dépenses	2004-2005 Budget	2004-2005 Dépenses
BUDGET DE DÉPENSES				
Rémunération	236 400 $	202 620 $	261 400 $	233 800 $
Fonctionnement	135 749 $	120 264 $	168 100 $	138 876 $
Amortissement	7 351 $	12 064 $	5 500 $	5 440 $
TOTAL	379 500 $	334 949 $	435 000 $	378 116 $
BUDGET D'INVESTISSEMENTS				
Immobilisations	7 351 $	7 351 $	- $	- $
Prêts, placements et avances	1 000 $	- $	1 000 $	- $

RESSOURCES HUMAINES

À nouveau cette année, le CCTM a dû composer avec des ressources réduites. L'effectif total autorisé s'établissait à six postes, mais deux de ces postes sont restés vacants toute l'année. Le poste à la présidence, vacant au début de l'année financière, a été comblé de façon intérimaire le 10 août 2004 suite à la nomination d'un employé du CCTM qui occupait jusque-là un poste d'agent de recherche et de planification socio-économique.

Par ailleurs, à compter du début janvier 2005, le CCTM a bénéficié des services d'une étudiante de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal qui a effectué un stage dans le cadre de son baccalauréat. Le CCTM a également bénéficié des services d'une finissante du programme de techniques d'intégration multimédia du Cégep de Sainte-Foy pour le projet de refonte de son site Internet, d'avril à juin 2004.

Au 31 mars 2005, le personnel du CCTM était composé des personnes suivantes :

Daniel Villeneuve	Président par intérim
Martine Metcalfe	Conseillère à la recherche et à la concertation
Claudine Dumas	Technicienne en administration
Sylvie Tremblay	Agente de secrétariat
Véronique De Tonnancour	Stagiaire

RESSOURCES FINANCIÈRES

Le CCTM est un organisme budgétaire du ministère du Travail. Pour l'exercice financier 2004-2005, il disposait d'un budget de 435 000 $. Le tableau ci-dessous résume la répartition du budget du CCTM en comparant l'exercice 2004-2005 au précédent.

SUPERCATÉGORIE / CATÉGORIE	2003-2004		2004-2005	
	Budget	Dépenses	Budget	Dépenses
BUDGET DE DÉPENSES				
Rémunération	236 400 $	202 620 $	261 400 $	233 800 $
Fonctionnement	135 749 $	120 264 $	168 100 $	138 876 $
Amortissement	7 351 $	12 064 $	5 500 $	5 440 $
TOTAL	**379 500 $**	**334 949 $**	**435 000 $**	**378 116 $**
BUDGET D'INVESTISSEMENTS				
Immobilisations	7 351 $	7 351 $	- $	- $
Prêts, placements et avances	1 000 $	- $	1 000 $	- $

Les variations que l'on observe entre les deux années financières s'expliquent ainsi :

- l'augmentation du budget 2004-2005 résulte d'un report de crédits votés en 2003-2004;
- les dépenses de rémunération ont augmenté en raison de la nomination d'un président par intérim et de l'embauche de deux stagiaires;
- l'augmentation des dépenses de fonctionnement s'explique notamment par une contribution financière du CCTM à la tenue du forum sur la productivité et l'emploi organisé par le ministère du Travail et par l'octroi de contrats professionnels.

RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Le site Internet est l'outil privilégié par le CCTM pour mettre à la disposition de sa clientèle et du public en général toutes les informations relatives à sa mission, ainsi que pour annoncer les nouveautés au regard de ses activités.

Cette année, le CCTM a procédé à un réaménagement complet de son site Internet afin d'assurer une plus grande convivialité et de le rendre conforme au Programme d'identification visuel du gouvernement du Québec. Pour ce faire, il a bénéficié des services d'une finissante du programme de techniques d'intégration multimédia du Cégep de Sainte-Foy.

Application de politiques gouvernementales

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Le *Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* a été adopté le 9 septembre 1999. Ce Code est reproduit à l'Annexe 5.

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Le CCTM a participé, dès 1999, au comité ministériel mis en place par le ministère du Travail en vue d'appliquer de façon continue les mesures découlant de l'action gouvernementale en cette matière.

En 2000, le CCTM a conclu une entente avec le ministère du Travail afin de lui confier la gestion de son fichier de renseignements sur le personnel du CCTM.

POLITIQUE LINGUISTIQUE

À nouveau cette année, l'état de francisation des technologies de l'information du CCTM est à 100 %. Les équipements informatiques permettent l'utilisation intégrale du français et les documents imprimés ou électroniques destinés aux citoyens ou échangés au sein de l'Administration respectent les caractéristiques du français.

Annexes

Avis, recommandations et autres documents transmis au gouvernement en 2004-2005 en vertu des lois du travail

Avis en faveur d'un regroupement administratif des organismes juridictionnels dans le domaine du travail
(Transmis au ministre du Travail le 23 avril 2004)

Avis sur le projet de commentaires du Québec concernant le rapport IV (2B) sur la *Mise en valeur des ressources humaines et la formation*, ainsi que sur le projet de commentaires du Québec intitulé *Politiques et pratiques du Québec en matière de recrutement, d'accueil et de protection des droits des travailleurs migrants*. Questions inscrites à l'ordre du jour de la 92e session de la Conférence internationale du travail de juin 2004
(Transmis au Comité interministériel sur les affaires de l'OIT, ministère des Relations internationales, le 14 mai 2004)

Recommandation concernant l'ajout de 5 noms, le maintien de 86 arbitres et la réinscription d'un arbitre sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 17 mai 2004)

Recommandation concernant l'ajout d'un nom sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 9 juillet 2004)

Recommandation concernant le maintien de 7 arbitres et la réinscription de 3 arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 18 novembre 2004)

Liste des pneumologues que le CCTM recommande de nommer à la fonction de membre d'un des quatre comités des maladies professionnelles pulmonaires, aux fins de l'article 228 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*
(Transmise au ministre du Travail le 19 novembre 2004)

Liste additionnelle de professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur jusqu'au 14 mars 2005
(Transmise au ministre du Travail le 22 novembre 2004, en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur du 15 mars 2005 au 14 mars 2006
(Transmise au ministre du Travail le 7 décembre 2004, en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

Recommandation concernant l'ajout de 6 noms sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 14 décembre 2004)

Annexe 2

Mandats confiés au CCTM

En vertu de sa loi constitutive (L.R.Q., c. C-55), le CCTM :

- donne son avis au ministre du Travail et à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main-d'œuvre (art. 2);
- peut entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins (art. 2);
- peut solliciter des opinions et suggestions du public sur toute question dont il entreprend ou poursuit l'étude et soumettre des recommandations sur cette question aux ministres concernés (art. 3);
- diffuse la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* (chapitre C-27) (art. 2.1);
- étudie les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres ainsi que celles concernant leur conduite et leur compétence. Il étudie aussi toute plainte que le ministre lui soumet concernant un arbitre et transmet ses constatations et les recommandations qu'il juge appropriées (art. 2.1).

En vertu du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), le CCTM est consulté :

- par le ministre du Travail aux fins de la confection de la liste des arbitres (art. 77);
- par le gouvernement pour l'établissement des règles de rémunération et des frais payables aux arbitres de griefs et de différends (art. 103).

En vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), le CCTM :

- est consulté par le ministre du Travail aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228);
- est consulté par le ministre du Travail pour la nomination des commissaires, du président et des vice-présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385 et 407);
- soumet annuellement au ministre du Travail une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (art. 216).

En vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* (L.R.Q., c. D-2), le CCTM est consulté par le gouvernement en vue de :

- l'adoption de règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter (art. 20);
- l'abrogation de tout règlement d'un comité paritaire ou de toute disposition contenue dans un tel règlement (art. 21).

Convention n° 144 de l'Organisation internationale du travail (1976) et Recommandation n° 152 sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du travail (1976)

En vertu de ces instruments, le CCTM :

- agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail;
- donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT quant à l'opportunité de ratifier ces conventions et recommandations, etc.

Annexe 3

Composition des comités de travail en 2004-2005

Au 31 mars 2005, les comités de travail du CCTM sont composés des membres patronaux et syndicaux suivants :

Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT)

Diane Bellemare, Conseil du patronat du Québec

Guy Bilodeau, Confédération des syndicats nationaux

Laurier Caron, Centrale des syndicats du Québec

Daniel Charron, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Steeves Demers, Fédération des chambres de commerce du Québec

Pierre-Emmanuel Paradis, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques

Dominique Savoie, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Sous-comité du CORAT sur la conciliation travail-famille

Diane Bellemare, Conseil du patronat du Québec

Marie-France Benoît, Confédération des syndicats nationaux

Daniel Charron, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Steeves Demers, Fédération des chambres de commerce du Québec

Nicole de Sève, Centrale des syndicats du Québec

Carole Gingras, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

André Lavoie, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques

Comité sur l'arbitrage des griefs

Luc Beaulieu, Ogilvy Renault

Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec

Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux

Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques

Denise Gagnon, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Pierre Lalonde, Syndicat des métallos (FTQ)

Guy Lemay, Lavery de Billy

Robert Patenaude, Centrale des syndicats du Québec

Marcel Pepin, Confédération des syndicats nationaux

Manon Savard, Ogilvy Renault

Philippe Tremblay, Fédération de la métallurgie (CSN)

Serge Wagner, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Comité élargi sur l'arbitrage des griefs

Luc Beaulieu, Ogilvy Renault

Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec

Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux

Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques

Denise Gagnon, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Pierre Lalonde, Syndicat des métallos (FTQ)

Guy Lemay, Lavery de Billy

Robert Patenaude, Centrale des syndicats du Québec

Marcel Pepin, Confédération des syndicats nationaux

Manon Savard, Ogilvy Renault

Philippe Tremblay, Fédération de la métallurgie (CSN)

Serge Wagner, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Comité d'étude des plaintes

Marcel Pepin, Confédération des syndicats nationaux

Manon Savard, Ogilvy Renault

Comité sur la sécurité des travailleurs

René Bellemare, Syndicat des métallos (FTQ)

Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec

Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques

Diane Lajeunesse, Ogilvy Renault

Francine Legault, Heenan Blaikie

Nicole Lepage, Centrale des syndicats du Québec

Sylvain Parisien, Association de la construction du Québec

Marcel Pepin, Confédération des syndicats nationaux

Yves Sicotte, Confédération des syndicats nationaux

Raymond Thériault, Association des fabricants de meubles du Québec

André Tremblay, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Comité sur les normes internationales du travail [9]

Diane Bellemare, Conseil du patronat du Québec

Laurier Caron, Centrale des syndicats du Québec

Daniel Charron, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Steeves Demers, Fédération des chambres de commerce du Québec

Martin Lambert, Travailleurs canadiens de l'automobile - Québec (FTQ)

André Lavoie, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Anne Le Bel, Conseil du patronat du Québec

Lola Lebrasseur, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Pierre Lefebvre, Centrale des syndicats du Québec

Marcel Pepin, Confédération des syndicats nationaux

Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques

Josée Roy, Confédération des syndicats nationaux

Emile Vallée, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Marc-André Veilleux, Manufacturiers et exportateurs du Québec

9 Ce comité regroupe les membres patronaux et syndicaux qui ont participé aux travaux relatifs aux sujets inscrits à l'ordre du jour des Conférences internationales du travail de juin 2004 et de juin 2005.

Liste des séances du Conseil et de ses comités de travail en 2004-2005

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

8 avril 2004	13 mai 2004	8 juillet 2004
25 novembre 2004	11 novembre 2004	18 novembre 2004
9 décembre 2004	10 février 2005	24 mars 2005

Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT)

28 avril 2004

Sous-comité du CORAT sur la conciliation travail-famille

30 août 2004

Comité sur l'arbitrage des griefs

1er avril 2004	3 mai 2004	7 juin 2004
1er novembre 2004	23 novembre 2004	6 décembre 2004

Comité élargi sur l'arbitrage des griefs

1er avril 2004

Comité d'étude des plaintes

29 juin 2004 24 janvier 2005

Comité sur la sécurité des travailleurs

15 septembre 2004

Comité sur les normes internationales du travail

10 mai 2004 17 mars 2005

Séances du Conseil : 9

Séances de comités : 14

Total : 23

Annexe 5

Code d'éthique et de déontologie [10]

Définitions et interprétation

1. Dans le présent Code, on entend par :

« Membre » : toute personne qui est membre permanent du Conseil.

« Associations de salariés » : un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autre groupement de salariés constitués autrement et ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.

« Associations d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives.

« Conseil » : le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre institué par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

2. (...)

Objet et champ d'application

3. Le présent Code s'applique aux membres du Conseil.

Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration du Conseil, de favoriser la transparence au sein du Conseil et de responsabiliser ses membres et ce, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil prévu dans la loi.

La présidence du Conseil est tenue de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

10 Adopté en 1999 et mis à jour en 2004. Extrait.

Principes d'éthique

4. Les membres sont nommés pour contribuer à la réalisation des mandats du Conseil. Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

5. Afin de réaliser les mandats du Conseil, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles suivantes :

   1° maintenir un dialogue continu entre les associations de salariés, les associations d'employeurs et le gouvernement et faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre;

   2° apporter une contribution à l'action gouvernementale en fournissant des avis et des recommandations sur les voies et moyens pour améliorer les lois, les règlements et les politiques qui relèvent du domaine du travail et de la main-d'œuvre ainsi que sur les différentes nominations;

   3° apporter une contribution à l'ensemble des intervenants dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre en suscitant la réflexion sur des problèmes, en favorisant le développement de la recherche et en proposant des pistes de solution.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

   Chaque membre peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres membres.

7. Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

Règles de déontologie

8. Le membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toute considération politique partisane.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêt entre son intérêt personnel et les obligations de sa fonction.

10. Le membre n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits et intérêts des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le membre n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêt lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :

    1° adopte et applique les orientations et politiques du Conseil;

    2° dresse et gère la liste des candidats arbitres pour recommandation au ministre du Travail;

    3° donne son avis avant la nomination, par le gouvernement ou par le ministre du Travail, de personnes qui exerceront des fonctions au sein de tout tribunal administratif ou tout autre organisme.

11. Il y a conflit d'intérêt pour un membre lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne.

12. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil ou d'un comité formé par le Conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction doit dénoncer par écrit ou verbalement cette situation à la présidence du Conseil et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute décision portant sur le dossier ou il se retrouve dans une telle situation. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question. Une dénonciation verbale doit être consignée au procès-verbal de la séance où elle a été faite.

13. Il appartient également au membre qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction d'en saisir, sans tarder, la présidence du Conseil afin que celle-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêt.

14. Le membre ne doit pas confondre les biens du Conseil avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis au Conseil.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'organisme ou de l'entreprise.

19. Le membre est tenu à tout moment de respecter le caractère confidentiel de l'information lorsque prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

20. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information dont le caractère confidentiel est prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

21. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le Conseil ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Conseil est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les administrateurs publics du Conseil ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au deuxième alinéa, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

22. La présidence du Conseil doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres.

23. La présidence du Conseil fait part au membre des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

24. Sur conclusion que le membre a contrevenu au présent Code, la présidence du Conseil peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée au membre est la réprimande, la suspension sans allocation de présence d'une durée maximale de trois mois ou la révocation. Toute sanction imposée à un membre doit être écrite et motivée.

25. La présidence du Conseil porte à la connaissance des membres le présent Code d'éthique et de déontologie.

Conseil consultatif
du travail
et de la main-d'œuvre
Québec